

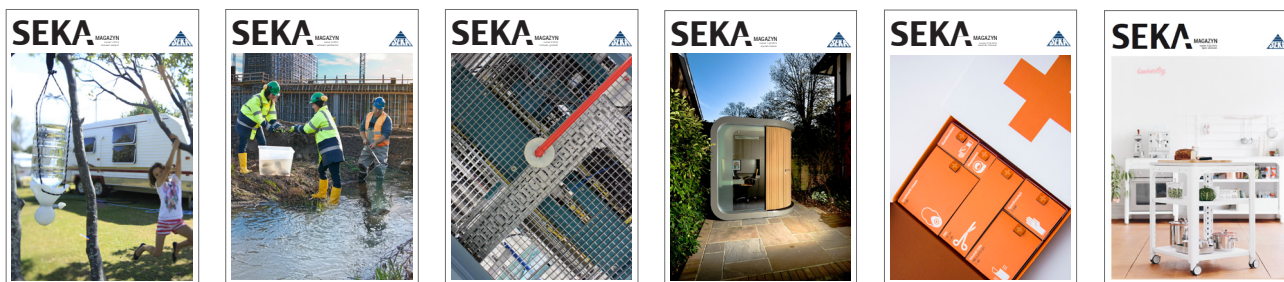
SEKA

MAGAZYN

numer 4 (7) 2015
październik-grudzień



SPIS TREŚCI



Wcześniejsze numery magazynu SEKA dostępne są pod linkiem:
www.seka.pl/magazyn-seka
www.issuu.com/sekamagazyn

Ważna jest wiedza – rozmowa z <i>Martą Marusiak</i> , <i>Fundacja Instytut Spraw Obywatelskich</i>	STRONA: 4
Bezpiecznie przy biurku	STRONA: 6
W dobrym świetle	STRONA: 8
BHP a jednoosobowa działalność gospodarcza – rozmowa z <i>Edwardem Majerowskim</i> , <i>głównym specjalistą ds. bhp, inspektorem ochrony ppoż. SEKA SA</i>	STRONA: 10
Dział prawny Zmiany przepisów z zakresu BHP, ppoż. i ochrony środowiska oraz ich interpretacje	STRONA: 14
Wydarzyło się	STRONA: 18



STOPKA REDAKCYJNA

Wydawca: SEKA SA

ul. Paca 37, 04-386 Warszawa

tel.: 22 517 88 50 / fax: 22 517 88 87

www.seka.pl, seka@seka.pl

Realizacja: www.p-content.com

Redaktor prowadzący: Maciej Mazerant

Współpraca: Sebastian Fagasiński, SEKA SA

Korekta: Justyna Muszyńska-Szkodzik

Kontakt z redakcją: magazynseka@seka.pl

Okładka: Applicia Docking System, zdjęcie: Red Dot

Wszelkie prawa zastrzeżone. Seka SA



Szanowni Państwo!

Początkujący przedsiębiorcy napotykają na swojej drodze wiele problemów, z którymi radzą sobie metodą prób i błędów, z mniejszym lub większym powodzeniem. Szereg zagadnień, z którymi właściciele firm muszą się zmierzyć już na wstępie biznesowej drogi, z pewnością przeraża. Dlatego tak ważne jest, aby od samego początku odpowiednio delegować zadania i powierzać je doświadczonym specjalistom. Takie podejście z pewnością pomoże przedsiębiorcy skupić się przede wszystkim na przedmiocie działalności firmy, jej rozwoju, a nie tzw. papierkowej robocie.

Równie ważne jak księgowość, marketing czy sprzedaż dla prawidłowego funkcjonowania firmy są zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy. Temat wcześniej czy później dotyka nie tylko wszystkich przedsiębiorców, ale również inne podmioty zatrudniające pracowników. W aktualnym numerze magazynu SEKA podjęliśmy właśnie tę kwestię, często traktowaną po macoszemu, a jakże istotną dla bezpieczeństwa, satysfakcji pracowników, a tym samym dla spokoju właściciela i wizerunku firmy. W magazynie SEKA podpowiadamy, jak przygotować firmę do spełnienia wymogów BHP. Prezentujemy przykład dobrej praktyki w tym zakresie, czyli działalność organizacji, która z zasad BHP uczyniła ważny element budowania relacji wewnętrznych oraz zewnętrznych.

W numerze również ciekawe rozwiązania z pogranicza dobrego wzornictwa, ergonomii i higieny pracy, których zastosowanie może wpłynąć na jakość funkcjonowania firmy, a także przewodnik wraz z interpretacją aktualnych zmian w przepisach z zakresu BHP, ppoż. i ochrony środowiska.

Polecając lekturę magazynu, życzymy szczęśliwego, a przede wszystkim bezpiecznego roku 2016.

Życzymy przyjemnej lektury!



Ważna jest wiedza

Wypadki przy pracy, jak również w życiu prywatnym, często wynikają z rutynowych zachowań lub zwykłej ludzkiej nieostrożności. Dlatego tak ważna jest wiedza na temat zasad bezpiecznej pracy, by w sytuacjach kryzysowych móc odpowiednio zadziałać. – rozmowa z Martą Marusiak,

Fundacja Instytut Spraw Obywatelskich



ROZMAWIAŁ: Maciej Mazerant, ZDJĘCIA: dzięki uprzejmości Fundacji

Państwa organizacja obejmuje szerokie spektrum działania, skupia wokół swoich aktywności wielu pracowników i współpracowników. Kiedy uznaliście, że tematyka bezpieczeństwa i higieny pracy jest istotnym elementem codziennego funkcjonowania?

Początki naszej działalności można określić jako partyzanckie. Były to czasy obrony Parku Krajobrazowego Góra św. Anny przed budową autostrady A2. Grupa znajomych postanowiła działać na rzecz zrównoważonego transportu (obecnie kampanie „Tiry na Tory” i „Miasto w Ruchu”). Kiedy nasze działania zaczęły mieć charakter bardziej sformalizowany, tzn. pojawiła się oficjalna siedziba i osoby w niej pracujące, naturalną kolejną rzeczą były bezpieczeństwo i higiena pracy.



Profil działalności Państwa instytutu nie kojarzy się bezpośrednio z wykonywaniem pracy związanej z potencjalnym niebezpieczeństwem, jak np. w fabryce czy na budowie. Czy podczas ponad 10-letniej działalności zdarzyły się sytuacje kryzysowe, w których konieczne było praktyczne wykorzystanie wiedzy z zakresu BHP?

Na szczęście nie. Jednak, mimo że nasze stanowiska charakteryzuje praca administracyjno-biurowa, to zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków jest jak najbardziej priorytetowe. Wypadki przy pracy, jak również w życiu prywatnym, często wynikają z rutynowych zachowań lub zwykłej ludzkiej nieostrożności. Dlatego tak ważna jest wiedza na temat zasad bezpiecznej pracy, by w sytuacjach kryzysowych móc odpowiednio zadziałać. Przykładem tego może być kuchnia, w której nieprawidłowe używanie czajnika czy kuchenki może spowodować wypadek.



Czy bezpieczeństwo pracy to istotny element kultury organizacyjnej firmy, instytucji?

Jesteśmy przekonani, że bezpieczne i higieniczne warunki pracy wpływają na lepszą atmosferę w danym środowisku. Najważniejszą wartością firmy są ludzie, jacy ją tworzą. Zapewnienie dobrych warunków przynosi korzyści obu stronom relacji: pracodawca – pracownicy.

Czy BHP może być narzędziem kreowania pozytywnego wizerunku firmy, zarówno wśród pracowników i współpracowników organizacji, jak i na zewnątrz, tj. wśród klientów, kontrahentów?

Jak najbardziej, jest to jeden z elementów public relations firmy, jednak nie wszyscy zauważają jego wagę. Na przykład producent samochodu obok hasła „sprzedajemy najbezpieczniejszy samochód na świecie” nie pisze, że zapewnia odpowiednie warunki BHP dla swoich pracowników. W momencie gdy usłyszymy o wypadku w fabryce, firma ta straci w oczach klientów, kontrahentów, nie mówiąc już o pracowni-

kach. Jeżeli przestrzegasz prawa, nikt o tym nie mówi, a jak je złamiesz, zaniechasz, to wszyscy o tym się dowiedzą. Zachowanie standardów BHP powinno być normą, którą należy się chwalić.

W jaki sposób Państwa organizacja wdraża w codziennej działalności przepisy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy?

Najprościej, tzn. spełniając obowiązki pracodawcy, jakimi są: kierowanie pracowników na badania lekarskie oraz szkolenia BHP, wyposażenie lokalu w odpowiednie narzędzia, tj. gaśnica, apteczka i instrukcje. Musimy również wspomnieć o naszych wolontariuszach, praktykantach, stażystach, którzy również objęci są tymi zasadami. Dużym wsparciem jest dla nas współpraca z profesjonalistami w dziedzinie BHP, czyli firmą SEKA, która daje nam spokój i pewność, że dostaniemy odpowiedź na każdą wątpliwość.

Dziękuję za rozmowę.

Bezpiecznie przy biurku

Laptopy, drukarki, skanery, tablety, smartfony... Nie wyobrażamy sobie bez nich życia. Wszystkie chcemy mieć blisko siebie, najlepiej na jednym biurku.

TEKST: Justyna Muszyńska-Szkodzik, ZDJĘCIA: materiały prasowe Red Dot



Cable Snake® Orbit®
Cable Guiding System
Q-LAB, Germany
www.q-lab.de
Nagroda Red Dot 2015

Przy masowym nagromadzeniu urządzeń elektronicznych nie możemy zapominać o przestrzeganiu zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Wiemy przecież, jakimi zagrożeniami dla pracowników mogą być zwykła plątanina kabli i niestykające gniazda elektryczne.

Niemiecka firma Q-LAB znalazła sposób na okiecnanie niesfornych kabli biurowych – Cable Snake® Orbit®, czyli elastyczny łańcuch składający się z nakładanych modułowo ogniów. Można go

przymocować pod blatem biurka, dzięki czemu nie zajmuje dużo miejsca i nie płąta się pod nogami. Jest dostępny w różnych kolorach, np. imitujących metal, szkło, drewno, więc łatwo go dopasować do wystroju pomieszczenia.

Osobom ceniącym porządek w biurze do gustu przypadnie też CablePort desk² – listwa zasilająca, na której można indywidualnie konfigurować gniazda sieciowe, międzynarodowe interfejsy danych i porty elektryczne.



▲
 Applica
 Docking System
 ASSMANN Büromöbel GmbH & Co. KG, Germany
www.assmann.de
 Nagroda Red Dot 2015



▲
 CablePort desk²
 Desktop Connection
 Kindermann GmbH, Germany
www.kindermann.com
 Design
 CaderaDesign, Germany
 Nagroda Red Dot 2015

▼
 Quickstand
 Computer Workstation
 Humanscale, USA
www.humanscale.com
 Wyróżnienie 2015

Najlepszym rozwiązaniem do małego pomieszczenia są funkcjonalne biurka, które zostały zaprojektowane z dbałością o komfort pracy i zdrowie użytkowników. Jednym z nich jest Quickstand amerykańskiej firmy Humanscale. Ten innowacyjny stół biurowy umożliwia pracę zarówno w pozycji siedzącej, jak i stojącej. Przy minimalnych wymaganiach przestrzennych może zostać zamontowany tak, aby pomieścić dwa monitory, co daje podwójne stanowisko pracy. Zintegrowany i zabezpieczony system zarządzania kablami pozwala korzystać z biurka zgodnie z wymogami BHP. Inaczej natomiast wygląda biurko Applica niemieckiej firmy Assmann, które jest wyposażone w rozbudowany system zasilania z dziewięcioma złączami dla urządzeń mobilnych. Moduły biurowe są dostępne w różnych wariantach, rozmiarach i kolorach.



BHP

Arboreus
Pendant Luminaire
Herrmann Systems GmbH Albluxx Lichtma-
nufaktur, Germany
www.albluxx.com
Nagroda Red Dot 2015



W dobrym świetle

Gdy po ośmiu godzinach pracy czujesz ból głowy, pieczenie oczu i ogólne rozdrażnienie, to czas pomyśleć o zmianie oświetlenia w twojej firmie. Sprawcą złego samopoczucia może być sztuczne światło jarzeniówek, które kojarzą się często ze szpitalnymi lampami. Na szczęście jest alternatywa dla szkodliwego oświetlenia. I to jaka! Stylowe, designerskie lampy i funkcjonalne ledowe żarówki wyróżnione w konkursie Red Dot Award 2015.

TEKST: Justyna Muszyńska-Szkodzik, ZDJĘCIA: materiały prasowe Red Dot

Dzięki odpowiedniemu oświetleniu można stworzyć przyjazną i ciepłą atmosferę w każdym biurze. Pomocny w tym okazuje się Arboreus – minimalistyczna lampa, która składa się z prostokątnej drewnianej ramy i ukrytego w niej panelu świetlnego. Na biurku doskonale sprawdzi się lampka The Z. Obrotowe

ramię urządzenia intuicyjnie dostosowuje się do indywidualnych potrzeb użytkownika i przyjmuje kąt nachylenia korzystny dla siedzącej osoby. Elegancki design i starannie wyważone proporcje konstrukcji powodują, że lampa wygląda jak atrakcyjny gadżet lub małe dzieło sztuki.

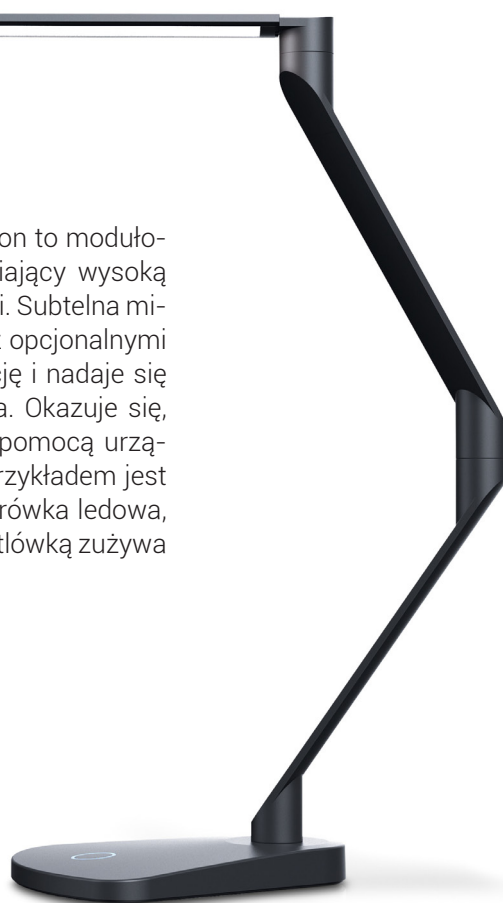
Baldur, Skadi
LED Light Line, Spotlight
Nordeon GmbH, Germany
www.nordeon.com
Design
Van Berlo, Netherlands
Nagroda Red Dot 2015



Misfit Bolt
LED Light Bulb
Misfit, USA
www.misfit.com
Nagroda Red Dot 2015

Baldur, Skadi niemieckiej firmy Nordeon to modułowy system oświetlenia LED zapewniający wysoką jakość przy mniejszym zużyciu energii. Subtelna minimalistyczna oprawa w połączeniu z opcjonalnymi reflektorami tworzy spójną konstrukcję i nadaje się do oświetlenia całego pomieszczenia. Okazuje się, że światło można włączać także za pomocą urządzeń mobilnych, czego najlepszym przykładem jest Misfit Bolt – najnowszej generacji żarówka ledowa, która w porównaniu z tradycyjną świetlówką zużywa mniej niż jedną czwartą energii.

The Z
LED Desk Lamp
Wow Energy Saving Lighting Co. Ltd., Taiwan
www.lianglight.com
Nagroda Red Dot 2015



BHP a jednoosobowa działalność gospodarcza

Przy zatrudnieniu chociaż jednego pracownika, osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą staje się w rozumieniu prawa pracodawcą, którego będą obowiązywać przepisy BHP wynikające z kodeksu pracy (także z innych ustaw i rozporządzeń).

– rozmowa z Edwardem Majerowskim, głównym specjalistą ds. bhp, inspektorem ochrony ppoż. SEKA SA

ROZMAWIAŁ: Maciej Mazerant

1

Na jakie przepisy BHP powinien zwrócić uwagę początkujący przedsiębiorca, który zakłada jednoosobową działalność gospodarczą?

Właściciel firmy prowadzący jednoosobową działalność w rozumieniu prawa nie jest pracodawcą, w związku z tym nie podlega on obowiązkom związanym z wymogami bezpieczeństwa i higieny pracy, które są określone w prawie pracy. Powinien jednak spełniać wyznaczone przepisami prawa warunki wykonywania działalności gospodarczej, w szczególności dotyczące ochrony przed zagrożeniem życia i zdrowia ludzkiego. Wymóg ochrony środowiska, wykraczający poza obszar BHP, obejmuje wszystkie podmioty gospodarcze, niezależnie od ich wielkości. Właściciel firmy, wykorzystujący w działalności np.

tonery do drukarek, sprzęt elektroniczny, baterie itp., jest zobowiązany do ewidencjonowania odpadów i przechowywania kart ich przekazania do utylizacji.

2

Gdy jednoosobowa firma zaczyna zatrudniać pracowników, z jakimi obowiązkami BHP musi się liczyć?

Przy zatrudnieniu chociaż jednego pracownika, osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą staje się w rozumieniu prawa pracodawcą, którego będą obowiązywać przepisy BHP wynikające z kodeksu pracy (także z innych ustaw i rozporządzeń). Zakres obowiązków związanych z BHP jest obszerny i w dużej mierze zależy od rodzaju prowadzonej działalności, liczby zatrudnionych pracowników oraz skali działalności firmy.

3

Kto może pomóc w spełnianiu wymogów BHP i zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy w firmie i czy to jest kosztowne?

Zatrudnienie pracowników w firmie prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą nie powoduje konieczności utworzenia dodatkowego stanowiska związanego ze sprawami BHP. Zadania w zakresie BHP mogą być wykonywane osobiście przez właściciela firmy, jeżeli posiada on ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby BHP i pod warunkiem, że zatrudnia do 10 pracowników albo zatrudnia do 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka, wynikającą z przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Pracodawca zatrudniający do 100 pracowników może także powierzyć wykonywanie zadań służby BHP pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. W tym przypadku warunkiem jest posiadanie przez tego pracownika kwalifikacji niezbędnych do wykonywania zadań służby BHP oraz ukończenie szkolenia BHP dla pracowników tej służby. W przypadku braku kompetentnych pracowników, pracodawca może powierzyć zadania BHP specjalistom spoza zakładu pracy. Aktualne koszty zlecenia takiej obsługi to wydatek rzędu od kilkudziesięciu do kilkuset złotych brutto w skali miesiąca.

4

Czy od profilu firmy i branży, w których działa, zależą liczba i rodzaj obowiązków w zakresie BHP?

Zakres obowiązków związanych z BHP jest obszerny i w dużej mierze zależy od profilu firmy i branży, w której jest prowadzona działalność gospodarcza. Zagrożenia występujące np. w przedsiębiorstwie budowlanym będą inne od tych, z którymi spotykają się pracownicy zatrudnieni na stanowiskach administracyjno-biurowych. Stąd też pracodawca, aby zapewnić przestrzeganie przepisów oraz zasad BHP, jest zobowiązany wprowadzić do swojego zakładu pracy te uregulowania prawne, które w szczególności

Zatrudnienie pracowników w firmie prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą nie powoduje konieczności utworzenia dodatkowego stanowiska związanego ze sprawami BHP.

ści będą dotyczyły jego branży. Istnieją jednak obowiązki, które kodeks pracy nakłada na pracodawcę bez względu na rodzaj prowadzonej działalności. Do nich możemy zaliczyć: obowiązek znajomości w zakresie niezbędnym przepisów o ochronie pracy, w tym przepisów oraz zasad BHP; obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników; organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczeństwo i higienę pracy; zapewnienie skutecznego zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym; uwzględnienie ochrony zdrowia pracownic w ciąży lub karmiących piersią, młodocianych oraz pracowników niepełnosprawnych. Do niezbywalnych obowiązków należą także: zapewnienie środków i wyznaczenie pracowników do udzielania pierwszej pomocy, ocena i udokumentowanie ryzyka zawodowego, informowanie pracowników o zagrożeniach i sposobach przeciwdziałania zagrożeniom, wyznaczenie osób do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników. Wyposażenie zakładu pracy w maszyny i urządzenia, spełniające wymogi oceny zgodności wraz z terminowym prowadzeniem ich badań; udostępnienie pracownikom instrukcji eksploatacyjnych maszyn i urządzeń; zagwarantowanie środków ochrony indywidualnej; zapewnienie aktualnych szkoleń BHP i badań lekarskich to także podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie BHP. Wymieniony katalog obowiązków pracodawcy nie jest zamknięty, ich pełny spis zająłby wiele stron. Niewątpliwie, w zależności od rodzaju prowadzonej działalności i wykonywanej pracy, będą wskazywane jeszcze inne obowiązki, wynikające zarówno z ustaw sejmowych, jak i rozporządzeń rady ministrów bądź ministerstw resortowych.

W fazie uruchamiania firmy punkt ciężkości położony jest na zgodne z wymogami BHP przygotowanie pomieszczeń i ich wyposażenia, organizację stanowisk pracy, oświetlenia, wentylację, ocenę i poinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym, instruktaże BHP, ochronę przed hałasem itp.

5

Czy BHP to temat aktualny tylko na początku działalności firmy? Jak często muszę się tym martwić?

Bezpieczeństwo i higiena pracy to złożony mechanizm powiązanych ze sobą funkcjonalnie odpowiedzialności, zależności i współpracy poszczególnych osób w zakładzie pracy, bez względu na jego wielkość. Jest to proces ciągły, mamy z nim do czynienia tak długo, jak długo funkcjonuje zakład pracy. O ile w fazie uruchamiania firmy punkt ciężkości położony jest na zgodne z wymogami BHP przygotowanie pomieszczeń i ich wyposażenia, organizację stanowisk pracy, oświetlenia, wentylację, ocenę i poinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym, instruktaże BHP, ochronę przed hałasem itp., o tyle później istotny staje się monitoring procesów pracy z uwzględnieniem przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad BHP. Temu celowi służą m.in.: audytowanie (kontrole kompleksowe i problemowe BHP, przeglądy), analizy warunków pracy, analizy wypadków przy pracy, zalecenia oraz działania korygujące i zapobiegawcze.

6

Co poradziłby Pan początkującym przedsiębiorcom w kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy w ich małej firmie?

Z badań przeprowadzonych w ostatnich latach przez Państwową Inspekcję Pracy na temat świadomości młodych przedsiębiorców dotyczącej przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wynika, że większości z nich brakuje podstawowej wiedzy na ten temat. Przedsiębiorcy rozpoczynający działalność gospodarczą, a także ci z niewielkim stażem, nie znają przepisów dotyczących BHP i nie wiedzą, jak ograniczać ryzyko zawodowe podczas wykonywania pracy przez osoby zatrudnione w ich firmie. Nie dopełniają swojego obowiązku w zakresie informowania pracowników o ryzyku zawodowym. Stąd też nie instruują pracowników, jak bezpiecznie obchodzić się ze sprzętem oraz jak reagować w przypadku zagrożenia życia i zdrowia. Inspektorzy PIP, w takich przypadkach, najczęściej pouczali pracodawców w tym zakresie, nakładali też kary. Muszę podkreślić, że poziom zaniedbań młodych przedsiębiorców w odniesieniu do przestrzegania przepisów BHP był niepokojący. Największym problemem, z jakim nie radzili sobie pracodawcy, okazała się ocena ryzyka zawodowego. W około 30% nowych zakładów pracy pracodawcy nie dokonali właściwej oceny ryzyka zawodowego. Fakt ten wynikał głównie z nieznamomości prawa, co miało bezpośredni wpływ na brak świadomości zaniedbań. W związku z tym przeprowadzenie i udokumentowanie oceny ryzyka zawodowego na wszystkich stanowiskach pracy należy potraktować w sposób priorytetowy i odpowiedzialny.

Kolejnym zaniedbaniem, z jakim spotykali się inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy, był brak szkoleń BHP. W ostatnich latach około 21% początkujących przedsiębiorców i około 12% osób kierujących pracownikami nie odbyło szkolenia BHP pomimo upływu sześciu miesięcy. Początkujący przedsiębiorcy często lekceważyli konieczność przeprowadzania szkoleń BHP. Problem jest istotny, albowiem nie przeprowadzając szkoleń pracodawcy po pierwsze uniemożliwiają swoim pracownikom poznanie przepisów BHP, co może mieć opłakane skutki. Po drugie narażają się na poniesienie kar finansowych. Inspektorzy zachęcając do jak najszyb-

szego przeprowadzania szkoleń, zarówno wśród kadry kierowniczej, jak i pozostałych pracowników, wskazywali na ścisły związek pomiędzy szkoleniem BHP a zmniejszeniem ryzyka wypadku przy pracy. Wymienione wnioski po kontrolach Państwowej Inspekcji Pracy wskazują wyraźnie, że przygotowanie programów szkolenia w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego BHP oraz przeprowadzenie wymaganych szkoleń wstępnych i okresowych należy zaliczyć również do zadań priorytetowych początkującego przedsiębiorcy.

Pracodawcy lekceważą także konieczność przeprowadzania badań czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Około połowa przedsiębiorców, którzy wskazali szkodliwe czynniki w środowisku pracy, nie przeprowadziła ich pomiarów. Podczas gdy rozporządzenie ministra zdrowia w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy nakłada na pracodawcę obowiązek wykonania badań i pomiarów w terminie 30 dni od rozpoczęcia działalności. W związku z powyższym korzystając z fachowej pomocy przedstawiciela służby BHP, pracodawca powinien rozpoznać źródła emisji czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, przeprowadzić badania oraz poinformować pracowników o wynikach badań. Ważnym zadaniem będzie też przygotowanie i opracowanie dokumentów, rejestrów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy prowadzonych przez pracodawcę, w szczególności dotyczących: wypadków przy pracy, chorób zawodowych, substancji i czynników szkodliwych dla zdrowia, badań lekarskich, wykazu prac najbardziej niebezpiecznych, jak również opracowanie programów szkoleń i instrukcji stanowiskowych BHP oraz innych dokumentów wymaganych przepisami prawa.

■ W kolejnym numerze: Państwowa Inspekcja Pracy, „wypadek przy pracy” oraz konsekwencje nieprzestrzegania przepisów i zasad BHP.



Szkolenia BHP online

E-learning od roku 2002 jest coraz szerzej stosowaną formułą szkoleniową. Znalazła ona swoje zastosowanie w podnoszeniu umiejętności pracowników wielu firm zarówno w zakresie posługiwania się aplikacjami informatycznymi (tzw. szkolenia systemowe – symulacje) po szkolenia z procedur, produktów oraz tych, które rozwijają kompetencje społeczne, osobiste i zawodowe.

E-learning znalazł swoje zastosowanie dla tzw. szkoleń obowiązkowych, w tym bhp. Bhp to produkt specyficzny na rynku szkoleń. Ustawodawca narzucił określony rytm szkoleń pracowników w tym zakresie i dotyczy on bez wątpienia każdego przedsiębiorcy.

Oferujemy pełną obsługę środowiska szkoleń e-learningowych bhp dla firm. Niezależnie od wielkości zlecenia, realizowana jest taka sama jakość i zakres usługi – począwszy od udostępnienia konta w serwisie szkoleniowym na platformie e-learningowej (LMS), zapisanie uczestnika na e-szkolenie BHP, asystę techniczną dla użytkownika końcowego, po wydanie zaświadczenia i wygenerowanie pełnego raportu dotyczącego zaliczenia e-szkolenia.

Bez wątpienia szkolenie w formule e-learning usprawnia przedsiębiorcom szkolenie pracowników w zakresie bhp i zdecydowanie obniża koszty.

ZAPRASZAMY DO SKORZYSTANIA Z NASZEJ OFERTY

Aby uzyskać wszelkie dodatkowe informacje, wystarczy do nas napisać: e-mail: szkolenia@seka.pl

ZMIANY PRZEPISÓW Z ZAKRESU BHP, PPOŻ. I OCHRONY ŚRODOWISKA ORAZ ICH INTERPRETACJE

Rola rzeczoznawców bhp w związku z budową, rozbudową i modernizacją zakładów pracy

OPRACOWANIE: DZIAŁ PRAWNY I DZIAŁ NADZORU SEKA SA

Ustawą z dnia 16.09.2011 r. o redukcji niektórych obowiązków obywateli i przedsiębiorców (Dz. U. nr 232, poz. 1378) zmieniono art. 213 § 1 Kodeksu pracy, nadając mu brzmienie:

„Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy”. W stosunku do poprzedniego zapisu zrezygnowano z tekstu: „... pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców, zgodnie z odrębnymi przepisami.”. Tak więc pracodawca ma obowiązek zapewnić, aby w budowanym lub przebudowywanym obiekcie spełnione zostały wymogi bhp, jednak nie ma obligatoryjnego obowiązku, aby projekty budowy lub przebudowy zawierały pozytywną opinię rzeczoznawcy do spraw bhp. Skorzystanie z usług rzeczoznawcy do spraw bhp ustawodawca pozostawił do uznania pracodawcy.

W związku z tym, w przypadku budowy, rozbudowy czy modernizacji zakładu, a także zmiany technologii, czy nowych rozwiązań techniczno-organizacyjnych, istotną rolę do spełnienia ma służba bhp, która zgodnie z postanowieniami Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 02.09.1997 r. w sprawie służby bhp, bierze udział w ocenie założeń i dokumentacji dotyczącej nowych inwestycji lub modernizacji zakładu i zgłasza wnioski dotyczące uwzględnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy w tych założeniach i dokumentacji.

W przypadku wątpliwości co do zgodności projektowanych rozwiązań z przepisami bhp, inspektor bhp powinien zgłosić stosowne uwagi lub zasugerować pracodawcy potrzebę skorzystania z usług rzeczoznawcy do spraw bhp.

Problematykę tę w działaniu służby bhp należy uznać za szczególnie istotną także ze względu na zmiany wprowadzone w Ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy oraz w ustawie Prawo budowlane.

Ustawą z dnia 9 czerwca 2011 r. o zmianie Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. nr 142, poz. 829) dokonano uchylecia pkt. 2 w art. 10 ust 1. Ustawy o PIP o brzmieniu: „Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy: kontrola przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy projektowaniu budowy, przebudowy i modernizacji zakładów pracy oraz stanowiących ich wyposażenie maszyn i innych urządzeń technicznych oraz technologii”.

Również ww. Ustawą z dnia 9 czerwca 2011 r. dokonano uchylecia pkt. 5 w art. 10 ust. 1 Ustawy o PIP o brzmieniu: „Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy: uczestnictwo w przejmowaniu do eksploatacji wybudowanych lub przebudowanych obiektów budowlanych albo ich części w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach”. Także ww. ustawą uchylono postanowienie pkt. 3, art. 56, ust. 1 Ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (Dz. U. z 2010 r. nr 243, poz. 1623 z późn. zm.) dotyczące obowiązku zawiadamiania przez inwestora organu Państwowej Inspekcji Pracy o zakończeniu budowy obiektu budowlanego i zamiarze przystąpienia do jego użytkowania. Uchylenie ww. postanowień w Ustawie o PIP i w ustawie Prawo budowlane we wniosku legislacyjnym uzasadniono następująco: „Propozycja uchylecia tego obowiązku jest związana z tym, że realizacja tego obowiązku pozostaje bez związku z kontrolą rzeczywistych warunków pracy i stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Kontrole „odbiorowe”, przeprowadzane są bowiem na etapie przekazywania obiektu budowlanego do użytkowania (wynika to z treści

ZMIANY W PRZEPISACH BHP

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA INFRASTRUKTURY I ROZWOJU z dnia 10 listopada 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie certyfikatów potwierdzających spełnienie przez pojazd odpowiednich wymogów bezpieczeństwa lub warunków dopuszczenia do ruchu (Dz. U. poz. 1968). Wejście w życie 11 grudnia 2015 r.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA INFRASTRUKTURY I ROZWOJU z dnia 16 października 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dziennika budowy, montażu i rozbiórki, tablicy informacyjnej oraz ogłoszenia zawierającego dane dotyczące bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia (Dz.U. poz. 1775). Wejście w życie 14 listopada 2015 r.

art. 56 Ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane), a więc w czasie, gdy nie jest jeszcze w większości przypadków znane przeznaczenie tych obiektów i nie są w nich urządzone pomieszczenia i stanowiska pracy. Angażowanie w takiej sytuacji inspektorów pracy z doświadczeniem budowlanym nie jest uzasadnione ekonomicznie, bowiem w tym czasie mogliby oni przeprowadzać kontrole np. placów budów, gdzie występują realne zagrożenia. Projekty budowlane są natomiast opiniowane przez rzeczoznawców do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy również zauważyć, że znacznie większe znaczenie profilaktyczne mają kontrole przeprowadzane w związku z dokonywanymi przez pracodawców zgłoszeniami rozpoczęcia działalności (art. 209 Kodeksu pracy) i tam powinny koncentrować się działania organów Państwowej Inspekcji Pracy”.

W świetle przedstawionego stanu prawnego szczególnego znaczenia nabiera opiniowanie dokumentacji projektowej przez rzeczoznawców do spraw bhp. I chociaż nie ma w tym zakresie obligatoryjnego wymogu (a szkoda, gdyż taki wymóg nadal obowiązuje w stosunku do problematyki ppoż. i higieniczno-sanitarnej), to jednak odpowiedzialność zarówno projektantów, jak i inwestorów (przyszłych pracodawców) wskazuje na potrzebę korzystania z ich usług.

Jerzy Wroński
były zastępca Głównego Inspektora Pracy
ekspert SEKA SA
Przedruk za czasopismem „Przyjaciół przy Pracy”
nr 8/2015

Rada Ministrów rozszerzyła wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet

Rada Ministrów, rozporządzeniem z dnia 13 października 2015 r. (Dz. U. poz. 1737) rozszerzyła wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet określonych w rozporządzeniu RM z 10 września 1996 r. w tej sprawie (Dz. U. Nr 114, poz. 545, ze zm. z 2002 r. Nr 127, poz. 1092).

W załączniku do rozporządzenia, w części VII „Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi” - dodany został ustęp 2 w brzmieniu: 2. Dla kobiet w ciąży – prace w narażeniu na inne czynniki biologiczne zakwalifikowane do grupy 2–4 zagrożenia, zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 2221 § 3 Kodeksu pracy – jeżeli wyniki oceny ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem działań terapeutycznych wymuszonych określonymi czynnikami biologicznymi, wskażą na zagrożenie zdrowia kobiety w ciąży lub niekorzystny wpływ na przebieg ciąży.

Ponadto część VIII „Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych” - otrzymała brzmienie: Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

1) prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:

- a) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
 - b) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
 - c) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A, 1B lub 2, albo dodatkowa kategoria szkodliwego wpływu na laktację lub szkodliwego oddziaływania na dzieci karmione piersią (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
 - d) działanie toksyczne na narządy docelowe – narażenie jednorazowe, kategoria 1 lub 2 (H370, H371);
- 2) prace w narażeniu na substancje chemiczne (niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy) określone jako czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę, na leki cytostatyczne, mangan, styren, syntetyczne estrogeny i progesterony, tlenek węgla, ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne, rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne;
- 3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń;
- 4) prace lub procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagenym, wymienione w ust. 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym w środowisku pracy (Dz. U. poz. 890 oraz z 2015 r. poz. 1090).

Powyższe przepisy weszły w życie z dn. 12 listopada 2015 r. i wdrażają dyrektywę Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły oraz pracownic karmiących piersią.

Informacja w sprawie ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o zmianie ustawy o kierujących pojazdami.

Celem ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o zmianie ustawy o kierujących pojazdami (Dz. U. poz. 1327) jest uchYLENIE wymogu ukończenia kursu dla kierujących pojazdami uprzywilejowanymi przez funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej, Policji, Straży Granicznej, Biurze Ochrony Rządu, Służby Więziennej i Inspekcji Transportu Drogowego oraz przez osoby kierujące pojazdami uprzywilejowanymi ochotniczych straży pożarnych.

Wprowadzenie tych zmian jest podyktowane z pewnością regulacji w stosunku do tych kierujących pojazdami uprzywilejowanymi oraz względami ekonomicznymi. Kierującym pojazdami uprzywilejowanymi w służbach mundurowych i ochotniczych strażach pożarnych umiejętności nabywane w toku tego kursu są już przekazywane w ramach szkoleń wewnętrznych, w związku z czym nie jest konieczne ponowne szkolenie ich w tym zakresie. Obowiązujący system szkolenia kierowców pojazdów uprzywilejowanych jest sprawny i efektywny, a planowane wprowadzenie dodatkowego kursu wiązałoby się z niepotrzebnym obciążeniem dla budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

Konsekwencją przyjętych zmian jest zwolnienie osób, w stosunku do których uchylono obowiązek odbycia kursu dla kierujących pojazdami uprzywilejowanymi, z obowiązku przedstawienia zaświadczenia o ukończeniu kursu przy ubieganiu się o wydanie zezwolenia na kierowanie pojazdem uprzywilejowanym, a także odbycia kursu uzupełniającego (przeprowadzanego w stosunku do osób, które posiadają zezwolenie na kierowanie pojazdami uprzywilejowanymi w celu rozszerzenia zakresu posiadanego zezwolenia osoby) oraz legitymowania się zaświadczeniem o jego ukończeniu.

Ustawa wejdzie w życie z dniem 4 stycznia 2016 r.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA INFRASTRUKTURY I ROZWOJU z dnia 22 września 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szkolenia i egzaminowania osób ubiegających się o uprawnienia do wykonywania prac podwodnych (Dz.U. poz. 1535). Nowelizacja rozporządzenia ma w szczególności zapewnić uczestnikom szkolenia dostęp do procedur wykonywania prac podwodnych obejmujących swym zakresem ćwiczenia praktyczne, a ponadto wprowadza obowiązek zapisu przebiegu egzaminów i zaliczeń za pomocą informatycznych urządzeń do rejestracji obrazu i dźwięku spod powierzchni wody oraz z komory dekompresyjnej i hiperbarycznej. Wejście w życie 20 października 2015 r.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA OBRONY NARODOWEJ z dnia 29 września 2015 r. zmieniające rozporządzenie (Dz. U. z 2014 r. poz. 1083) w sprawie postępowania w razie wypadku lub ujawnienia choroby, pozostających w związku z pełnieniem czynnej służby wojskowej (Dz. U. poz.1597). Wejście w życie 28 października 2015 r.

NOWE TEKSTY JEDNOLITE:

USTAWA z dnia 12 września 2002 r. o normalizacji (Dz.U. poz. 1483);

OBWIESZCZENIE MINISTRA INFRASTRUKTURY I ROZWOJU z dnia 17 lipca 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. poz. 1422). Wejście w życie 6 października 2015 r.

ZMIANY W PRZEPISACH PPOŻ.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA SPRAW WEWNĘTRZNYCH z dnia 10 listopada 2015 r. w sprawie szkoleń dla rzeczoznawców do spraw zabezpieczeń przeciwpożarowych (Dz. U. z 26 listopada 2015 r., poz. 1963). Rozporządzenie określa wzór zawiadomienia, którym rzeczoznawca do spraw zabezpieczeń przeciwpożarowych informuje KG PSP o szkoleniach dla rzeczoznawców do spraw zabezpieczeń przeciwpożarowych, w których brał udział, a ponadto: wzór zaświadczenia o ukończeniu szkolenia dla rzeczoznawców do spraw zabezpieczeń przeciwpożarowych oraz sposób i tryb wnoszenia opłaty za szkolenie dla rzeczoznawców. Wejście w życie 30 listopada 2015 r.

USTAWA z dnia 5 sierpnia 2015 r. o zmianie ustaw regulujących warunki dostępu do wykonywania niektórych zawodów (Dz. U. poz. 1505). Wejście w życie 30 listopada 2015 r. W ustawie o ochronie przeciwpożarowej dodano nowy art. 4a mówiący o uprawnieniach inspektora ochrony przeciwpożarowej. Określono czasookres uprawnień – 5 lat, koszt i formę ich odnawiania. Szkolenie aktualizujące inspektorów ochrony przeciwpożarowej należy ukończyć w okresie ważności nabytych uprawnień. Aktualizacji uprawnień dokonują tylko i wyłącznie szkoły Państwowej Straży Pożarnej, ośrodki szkolenia Państwowej Straży Pożarnej oraz instytuty badawcze Państwowej Straży Pożarnej.

ZMIANY W PRZEPISACH OCHRONY ŚRODOWISKA

USTAWA z dnia 11 września 2015 r. o zużytych sprzęcie elektrycznym i elektronicznym (Dz.U. poz. 1688) – wejście w życie 1 stycznia 2016 r.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA GOSPODARKI z dnia 5 października 2015 r. w sprawie szczegółowego sposobu postępowania z olejami odpadowymi (Dz.U. poz. 1694) – obowiązuje od dnia 1 stycznia 2016 r.

Rozporządzenie określa szczegółowy sposób postępowania z olejami odpadowymi, polegający na:

1. zbieraniu;
2. magazynowaniu;
3. klasyfikowaniu do właściwego procesu odzysku albo unieszkodliwiania, według schematu określonego w załączniku do niniejszego rozporządzenia, w oparciu o:
 - a) kryteria dopuszczenia do procesu regeneracji w celu uzyskania olejów bazowych,
 - b) cechy klasyfikujące olej odpadowy do unieszkodliwiania.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW z dnia 12 października 2015 r. w sprawie opłat za korzystanie ze środowiska (Dz.U. 1875). Wejście w życie 1 stycznia 2016 r.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA ROZWOJU z dnia 3 grudnia 2015 r. w sprawie wskazania podmiotu pełniącego funkcję jednostki certyfikującej przedsiębiorców oraz jednostki certyfikującej personel (Dz.U. poz. 2072). Wejście w życie 23 grudnia 2015 r.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA ROZWOJU z dnia 3 grudnia 2015 r. w sprawie jednostkowych stawek opłat za czynności realizowane przez jednostkę certyfikującą personel (Dz.U. poz. 2074). Wejście w życie 23 grudnia 2015 r.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA ŚRODOWISKA z dnia 6 listopada 2015 r. w sprawie wzoru wniosku o udzielenie autoryzacji oraz wzorów wniosków o wpis do rejestru (Dz.U. poz. 2055). Wejście w życie 22 grudnia 2015 r.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA ŚRODOWISKA z dnia 6 listopada 2015 r. w sprawie wzorów wniosków o odstąpieniu od zakazów dotyczących niektórych substancji kontrolowanych (Dz.U. poz. 2052) - wejście w życie 22 grudnia 2015 r. USTAWA z dnia 10 września 2015 r. o zmianie ustawy – Prawo ochrony środowiska (Dz.U. poz. 1593). Wejście w życie 12 listopada 2015 r.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA ŚRODOWISKA z dnia 27 października 2015 r. w sprawie wzoru wniosku o wydanie zezwolenia na zamierzone uwolnienie organizmu genetycznie zmodyfikowanego do środowiska (Dz.U. 1817). Wejście w życie 7 listopada 2015 r. (dzień po ogłoszeniu).

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA ŚRODOWISKA z dnia 25 sierpnia 2015 r. w sprawie wzoru zaświadczenia o przetworzonych zużytych bateriach lub zużytych akumulatorach oraz ewidencji zaświadczeń o przetworzonych zużytych bateriach lub zużytych akumulatorach (Dz.U. poz. 1529). Wejście w życie 17 października 2015 r.

USTAWA z dnia 23 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Prawo ochrony środowiska (Dz.U. poz. 1434). Wejście w życie 6 października 2015 r.

Ustawa wprowadza do krajowego prawa przepisy dyrektywy 2012/18/UE z dnia 4 lipca 2012 r. w sprawie kontroli zagrożeń poważnymi awariami związanymi z substancjami niebezpiecznymi (tzw. Dyrektywy Seveso III).

Celem nowelizacji jest zmniejszenie liczby awarii w zakładach stwarzających ryzyko wystąpienia poważnej awarii, a w razie ich wystąpienia – zapewnienie najwyższego poziomu ochrony ludzi i środowiska.

W zmienionej ustawie w szczególności rozszerzono obowiązki zakładów stwarzających zagrożenie wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Są to m.in.:

- obowiązek wdrożenia przez wszystkie zakłady podlegające pod omawiane regulacje systemu zarządzania bezpieczeństwem gwarantującego lepszą ochronę ludzi i środowiska;
- obowiązek opracowania programu zapobiegania awariom i przedłożenia go właściwemu organowi Państwowej Straży Pożarnej oraz wojewódzkiemu inspektorowi ochrony środowiska przez wszystkie zakłady podlegające pod nowe przepisy;
- zmiana wykazu substancji, których składowanie na terenie zakładów stwarza zagrożenie wystąpienia poważnej awarii (w wyniku dostosowania do nowego systemu klasyfikacji substancji i mieszanin wprowadzonego w UE).

Ponadto wzmocniono wymogi dotyczące kontroli zakładów stwarzających zagrożenie wystąpienia poważnej awarii oraz określono dodatkowe zasady współdziałania (w zakresie planowania i wykonywania kontroli) przez służby i instytucje sprawujące nadzór nad takimi zakładami. Dla wojewódzkich inspektoratów ochrony środowiska i komend wojewódzkich państwowej straży pożarnej zmianą będą dotyczyć konieczności przygotowywania planów kontroli, uzgadniania ich terminów i zakresów, w szczególności w przypadkach wykonywania wspólnych kontroli. Kontrole dotyczyć będą zakładów o dużym i zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. W skali kraju takich zakładów jest blisko 400.

Zapisy zmienionej ustawy gwarantują społeczeństwu szerszy dostęp do informacji o zagrożeniach poważnymi awariami. Publicznie dostępne będą ogólne informacje o zagrożeniach występujących w zakładzie oraz o sposobach postępowania w przypadku wystąpienia poważnej awarii.

XVI Ogólnopolskie Forum Prawa Pracy: nowe wyzwania przed pracodawcami w 2016 roku

W dniu 13 października 2015 roku w Warszawie odbyło się XVI Ogólnopolskie Forum Prawa Pracy poświęcone analizie uchwalonych zmian Kodeksu pracy w zakresie stosowania umów terminowych, a także kontrowersjom przy kontrolowaniu przez ZUS zasadności zawierania umów o dzieło. W Forum wzięło udział ponad 200 osób, reprezentujących służby kadrowe pracodawców z różnych sektorów. Była to doskonała okazja do poznania opinii ekspertów reprezentujących wszystkie zainteresowane strony: pracodawców, związki zawodowe, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwową Inspekcję Pracy. Organizatorem Forum była SEKA SA, firma działająca od 1988 roku, świadcząca usługi m.in. doradztwa w zakresie prawa pracy i szkoleń, która od kilku lat organizuje coroczne Forum, na którym poruszane są aktualne kwestie ważne dla każdego pracodawcy. W pierwszej części spotkania skupiono się na kwestii nowelizacji Kodeksu pracy w zakresie tzw. umów terminowych. Słowo wstępne wygłosiła Anita Gwarek, Dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. W dalszej kolejności punkt widzenia pracodawców oraz konsekwencje zmian zaprezentowali Robert Maliszewski, Dyrektor Działu Prawnego w SEKA SA, a następnie Dyrektor Paweł Śmigielski, reprezentujący środowisko pracowników z ramienia OPZZ. Obaj mówcy wskazali na kompleksowość nowych rozwiązań oraz na fakt trudności pogodzenia różnych stanowisk. Najwięcej czasu poświęcono na omówienie tzw. przepisów przejściowych i ich interpretację. Z dniem 22 lutego 2016 roku pracodawcy będą mogli zawierać jedynie trzy rodzaje umów z pracownikami: umowy na czas próbny oraz umowy na czas określony i nieokreślony. Jednak zmienione zostaną warunki obowiązywania umów na czas określony. Z punktu widzenia pracodawców najważniejsze zmiany Kodeksu pracy dotyczą: wyeliminowania umów na czas wykonywania określonej pracy; wprowadzenie zaostrzonych limitów dotyczących

zawierania umów na czas określony; znacznego wydłużenia okresów wypowiedzenia umów na czas określony oraz wprowadzenia formalnej podstawy prawnej do zwolnienia pracownika w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie takich umów zawieranych między tymi samymi stronami nie będzie mógł przekraczać 33 miesiący, a łączna liczba tych umów nie będzie mogła przekraczać trzech. Obecnie strony, tj. pracownik i pracodawca mogą zawrzeć maksymalnie dwie umowy na czas określony, a kolejna staje się automatycznie umową na czas nieokreślony. Jednak ten przepis obecnie doznaje wyjątku. Jeśli przerwa w zatrudnieniu pomiędzy umowami wynosi więcej niż 1 miesiąc. Nowelizacja znosi taką możliwość. W ramach umów na czas określony, poza limitami, będą mogły być zawierane umowy na zastępstwo, na czas kadencji oraz na wykonanie prac sezonowych i dorywczych. Ustawodawca przewidział także 4. wyjątek, mianowicie pracodawcy będą mogli skorzystać z umowy na czas określony, nie bacząc na limity w przypadkach uzasadnionych przyczynami obiektywnymi leżącymi po jego stronie (np. terminowy projekt naukowy finansowany z grantów). Przesłanka ta w ocenie Dyrektora Roberta Maliszewskiego będzie rodzić w przyszłości duże wątpliwości interpretacyjne.

Pierwszą część spotkania zakończyła dyskusja z udziałem zaproszonych ekspertów, takich jak: dr Grażyna Spytek-Bandurska, Ekspert Departamentu Dialogu Społecznego i Stosunków Pracy Konfederacji Lewiatan; Anita Gwarek z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Anna Martuszewicz z Głównego Inspektoratu Pracy oraz Robert Maliszewski z firmy SEKA i Paweł Śmigiełski z ramienia OPZZ. W części popołudniowej omówiono kwestie kontroli przeprowadzanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zakresie stosowania umów o dzieło. Niestety przedstawiciel ZUS nie przyjął zaproszenia do debaty, zatem dyskusja była prowadzona jedynie w gronie pracodawców i ekspertów. Zwrócono uwagę na rosnącą liczbę kontroli oraz na fakt niejednolitego interpretowania przepisów dotyczących umów o dzieło. Kontrowersje wynikają przede wszystkim z różnego definiowania, czym jest dzieło oraz jakie przesłanki prawne determinują czy dane zadanie jest dziełem (umowa rezultatu) a nie zleceniem (umowa starannego działania). Wątpliwości te wykorzystywane są w trakcie kontroli ZUS, w efekcie czego, często w sposób kontrowersyjny, dochodzi do obciążania przedsiębiorców zaległymi składkami na ubezpieczenia społeczne.

Tak duże wątpliwości dotyczące umów o dzieło i ich kontroli w sferze ubezpieczeń społecznych stały się powodem podjętych niedawno rozmów pomiędzy Konfederacją Lewiatan a Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Mają one na celu działania edukacyjno-prewencyjne, tj. uporządkowanie interpretacji prawnych oraz zmianę nastawienia urzędników do pracodawców, tym samym zagwarantowanie równego traktowania wszystkich podmiotów kontrolowanych przez ZUS.

W dalszej części wysłuchano opinii zaproszonych pracodawców, którzy od lat są kontrolowani przez ZUS oraz przedstawicieli prawa – naukowców i praktyków. Wskazali oni w aspekcie prowadzonych postępowań kontrolnych na niespójność przepisów wynikających m.in. ze stosowania dwóch różnych źródeł: Kodeksu Cywilnego oraz Kodeksu Postępowania Cywilnego, a także Kodeksu Postępowania Administracyjnego oraz na fakt odmiennych zasad oskładkowania umów o dzieło i umów zlecenia. Zgodnie przyznano, że należy dążyć do uproszczenia regulacji prawnych, wskazywania jednolitej drogi interpretacji prawa, co sprzyja stabilizacji prowadzenia działalności przez przedsiębiorców.

Nowe oddziały SEKA SA w Bielsku-Białej i Toruniu

Serdecznie zapraszamy do kontaktu i zapoznania się z naszą ofertą!

Oddział Bielsko-Biała

ul. Podwale 45, 43-300 Bielsko-Biała
tel.: 33 300 10 00, fax: 33 300 10 01
bielsko@seka.pl

Oddział Toruń

ul. Dominikańska 9, 87-100 Toruń
tel.: 56 640 20 37, fax: 56 640 20 38
torun@seka.pl

Więcej aktualności na: www.seka.pl



Od 27 lat na rynku!

Nasze główne obszary działania

- bezpieczeństwo pracy, ppoż.,
- ochrona środowiska,
- doradztwo w zakresie prawa pracy oraz w sprawach personalnych,
- szkolenia.

Gwarantowana wysoka jakość usług

- PN-EN ISO 9001:2008
- Certyfikat CIOP-BIP
- Gazeta Biznesu 2003-2009 i 2012



Zapraszamy do współpracy!

- **SEKA S.A.**
ul. Paca 37
04-386 Warszawa

Centrala:
tel.: 22 517 88 88
fax: 22 517 88 87
seka@seka.pl

www.seka.pl